

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Sumber daya manusia salah satu aset yang sangat berharga dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu instansi, menuntut setiap instansi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tujuan dari suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Salah satu permasalahan penting yang di hadapi oleh para instansi adalah yaitu bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan kinerja serta kaitannya dengan permasalahan bagaimana mendisiplinkan pegawai dan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar Pegawai dapat bekerja secara optimal dan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Kinerja merupakan hasil kecil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya setiap instansi ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan Industri dan Perdagangan di daerah Kabupaten Simalungun. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun memiliki jumlah pegawai sebanyak 41 pegawai aktif. Standar penilaian kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian

kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat dan perilaku kerja PNS. Penilaian kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun dilakukan setiap tahun, sehingga dapat mengetahui capaian maupun perubahan kinerja pegawai kantor setiap tahunnya. Standar penilaian kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dinyatakan dengan predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan (<50). Adapun hasil penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun sebagai berikut:

Tabel. 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun Tahun 2020-2022

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Kesetiaan	80,00	81,50	82,25
Prestasi kerja	80,00	81,00	85,85
Tanggung jawab	82,00	83,50	84,50
Ketaatan	84,25	85,00	82,00
Kejujuran	81,50	81,50	82,00
Kerjasama	82,00	83,25	85,00
Kepemimpinan	81,00	82,00	83,85

Sumber: Kantor Disperindag Kab. Simalungun (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun, pada tahun 2020-2022 pencapaian kinerja pegawai mengalami peningkatan, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan. Kondisi ini bisa dilihat pada tahun 2022 dengan unsur penilaian kinerja yaitu ketaatan pada tahun 2020 dengan nilai 84,25, tahun 2021 85,00, dan pada tahun 2022 menurun dengan nilai 82,00. Kondisi ini tentunya kurang baik bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Simalungun sebab kondisi tersebut menandakan bahwa pegawai disana kurang mampu bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut mengalami penurunan. Kondisi ini tentunya disebabkan banyak hal salah satunya dari disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai dengan disiplin yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Semakin disiplin pegawai maka akan mendorong hasil kinerja atau pencapaian seorang pegawai. Berikut ini adalah data disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun yang diperoleh dari lapangan 2020-2022.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
Kabupaten Simalungun (Januari - Desember 2022)

No	Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan ketidak hadiran		Jumlah
			Sakit	Ijin	
1	Januari	41 orang	1 orang	3 orang	4 orang
2	Februari	41 orang	1 orang	2 orang	3 orang
3	Maret	41 orang	3 orang	1 orang	4 orang
4	April	41 orang	2 orang	-	2 orang
5	Mei	41 orang	1 orang	1 orang	2 orang
6	Juni	41 orang	2 orang	1 orang	3 orang
7	Juli	41 orang	2 orang	2 orang	4 orang
8	Agustus	41 orang	1 orang	1 orang	2 orang
9	September	41 orang	1 orang	3 orang	4 orang

10	Oktober	41 orang	2 orang	-	2 orang
11	November	41 orang	1 orang	1 orang	2 orang
12	Desember	41 orang	3 orang	2 orang	5 orang

Sumber: Disperindag Kab.Simalungun, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan menunjukkan bahwa kehadiran pegawai mulai (Januari – Desember 2022) masih belum mencapai kehadiran 100% setiap bulannya. Kondisi ini menandakan bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun masih kurang. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga dapat menentukan kinerja pegawai, Karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Nuraini 2013:97). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi, penerangan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Peneliti melakukan observasi awal, bahwa fasilitas atau prasarana yang ada di ruangan kantor masih kurang. Berikut ini kondisi lingkungan kerja fisik Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun sebagai berikut.

Tabel 1.3

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Disperindag Kab. Simalungun Tahun 2022

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	√	
2	Udara	√	
3	Kebisingan		√
4	Keamanan	√	
5	Ruang gerak	√	
6	Kebersihan	√	
7	Pewarnaan	√	

Sumber: Kantor Disperindag Kab.Simalungun

Berdasarkan hasil observasi lapangan diatas di dapat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik masih kurang. Dapat dilihat kondisi kebisingan kurang baik. Dengan kondisi ini tentunya akan membuat kinerja pegawai kurang maksimal maka perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga mampu meningkatkan hasil kerjanya.

Penelitian Mairatna (2021), menunjukkan secara simultan diketahui bahwa disiplin dan lingkungan kerja bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Angga dkk (2021) menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang diatas maka dapat ditetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat Secara Teoritis

a) Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh disaat perkuliahan pada kondisi yang ada di lingkungan kejadian untuk menambah serta memperluas pandangan terutama menyangkut manajemen sumberdaya manusia.

b) Bagi Perguruan Tinggi

Menambah literatur kepustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, HIPOTESIS

2.1 Landasan teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset instansi yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Menurut Sedarmayanti (2017:3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Affandi (2018:3) mengungkapkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hamali (2018:2) mengungkapkan bahwa Manajemen SDM Merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hasibuan (2019) Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen tentangpendayagunaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:6-8) ruang lingkup sumber daya manusia yaitu:

- a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

- b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Meliputi:

- a) Perencanaan SDM
- b) Penarikan SDM
- c) Mengadakan seleksi SDM
- d) Penempatan
- e) Orientasi

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh kesamaan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

5. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan (*Maintenance*) pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sunarto dalam Mahfiroh (2020:14) mengemukakan bahwa tujuan sumber daya manusia yaitu, sebagai berikut;

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif baik antar tim maupun antara manajemen dan karyawan.

2.1.2 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya dalam

suatu periode tertentu. Hariandja (2013:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasibuan dalam Asnawi (2019), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari seseorang pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja juga memiliki indikator yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Hamali dalam Diana (2016:214) mengatakan bahwa disiplin mengandung sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan, instansi, dan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

2.1.3.1 Aspek Disiplin Kerja

Menurut (Ernawati, 2016) tiga aspek disiplin sebagai berikut:

- a. Sikap mental (mental attitude);
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa;

- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain:

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut.

2. *Command discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Agustini (2019:97-99) Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi besar/kecil

Kompensasi besar atau kecil dapat memengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada/tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan

Pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan seluruh karyawan-karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana

ia dapat mengendalikan diri dalam perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman.
Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukakannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan-karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan mendukung terbentuknya kedisiplinan.
Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja
 - b) Memberi pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d) Memberi tahu kapan meninggalkan tempat kerja kepada rekan-rekan kerja

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Agustini (2019:104) beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran
Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

4. Kesadaran dalam bekerja

Sikap seseorang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Affandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kasmir (2019:192) Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sedangkan, menurut (Darmadi 2020: 242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskannya kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja Fisik

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam beberapa kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (misalnya: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mesin, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.4.2 Faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja;
- 2) Temperatur di Tempat Kerja;
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja;
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja;
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja;
- 6) Bau-bauan di Tempat Kerja;
- 7) Tata Warna di Tempat Kerja;
- 8) Dekorasi di Tempat Kerja;

9) Musik di Tempat Kerja; dan

10) Keamanan di Tempat Kerja.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik (menurut Sedarmayanti,2018) Indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut;

a) Penerangan

Penerangan ruangan sangat penting dalam perusahaan penunjang asing karena dengan penerangan yang baik akan mempermudah pegawai dalam mengenali uang asli/ palsu, kemudahan dalam ketatabukuan tanpa terganggu oleh bayangan. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang dalam bekerja.

b) Pewarnaan

Komposisi warna yang tepat dapat menyenangkan bagi pegawai dan memberikan semangat dalam melakukan tugasnya. Keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis tetapi juga bersifat ekonomis.

c) Kebersihan

Menjaga kebersihan ruangan kerja dapat menjaga kesehatan para pegawai. Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan perasaan, tenang sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik- baiknya.

d) Sirkulasi/ Pertukaran Udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang bagus, dengan suhu/ kelembapan yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan.

e) Kebisingan/Suara

Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja untuk menjaga kepekaan pendengaran pegawai. Suara bising yang terdengar dapat menghilangkan konsentrasi, cepat mendatangkan lelah, kekesalan yang akan mengakibatkan menurunkan kinerja pegawai. Pemberian musik yang sesuai dengan jenis pekerjaan mampu memberikan

efek suasana hati gembira dan mengurangi rasa lelah/ ketagangan syaraf dalam bekerja.

f) Keamanan

Pemberian fasilitas keamanan barang-barang dan dalam lingkungan kerja akan memberikan ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian yang ada hubungan dengan penelitian ini dapat kita lihat dari tabel 2.1 dibawah ini:

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
01	Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Setu. Namun, probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05.
02	Mairatna (2021)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

		<p>Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.</p>		<p>Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan diketahui bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.</p>
03	<p>Gregorius Fandi Raja, Serena Puspita Wulansari, (2022)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan</p>	<p>metode kuantitatif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas</p>

		Kota Surakarta		Perdagangan Kota Surakarta. Dengan nilai R ² sebesar 0,399 atau 39,9% yang menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 60,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian saat ini
04	Epi, Parel (2021)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran	Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 41, 3%. Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama- sama dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

05	Shalahuddin, (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021	Skala Likert dan diolah menggunakan Regresi Linear Berganda	hasil bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.
----	------------------------	---	---	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan disiplin dengan kinerja pegawai dikarenakan disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Adanya pengaruh disiplin dengan kinerja pegawai sebagaimana hasil penelitian Angga dkk, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

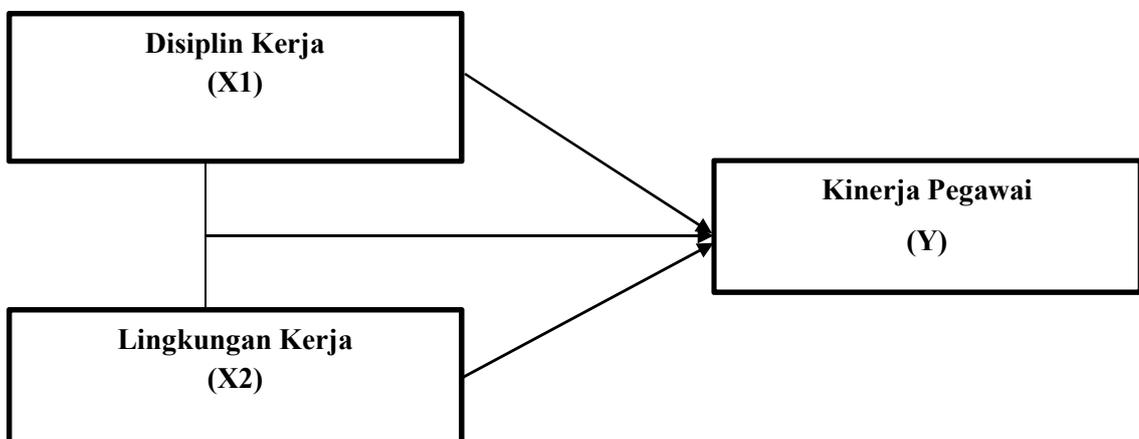
Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang positif. Menurut Affandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mairatna (2021), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman baik fisik atau non fisik dapat menjamin

karyawan bersemangat dalam bekerja. Hubungan yang signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang maksimal diperoleh dengan adanya disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Disiplin yang tinggi mendorong pegawai akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melakukan aktifitasnya secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Gregorius dkk, 2022; Epi dan Parela, 2021; Shalahuddin, 2017).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dan dibuktikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.
3. Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun bentuk jenis penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan dari bulan Mei 2022 hingga penelitian selesai. Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

3.3 Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Dalam hal ini populasi yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun yang berjumlah 41 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116), sampel adalah bagian dari jumlah karekteristik yang memiliki oleh populasi tersebut.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “Sampling Jenuh”. Menurut Sugiyono (2016:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel Pada penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai responden, yaitu jumlah pegawai sebanyak 41 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

3.4 Jenis data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu atau objek yang diteliti. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugyono (2018:213) data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui dokumen, internet, dan oranglain. Data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan data bentuk data-data, dokumen, table-tabel mengenai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Simalungun. Untuk memperoleh data yang sebenarnya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi atau (tanya jawab) langsung dengan pimpinan, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang sebagai bahan penelitian skripsi.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang biasa diharapkan dari responden. peneliti menggunakan

teknik ini untuk mendapatkan data tentang disiplin, lingkungan kerja serta kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan angket langsung dan tertutup dengan skala berbentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2016:132) skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum menyusun angket terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket kemudian dijabarkan ke dalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3.1

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Independen (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung dengan variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen atau variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin sebagai (X1), dan lingkungan kerja (X2). (X1) Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak

mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan.

(X2) Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap hari lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Tabel. 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Agustini (2019:89)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran dalam bekerja 	<i>Skala Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Sirkulasi pertukaran udara 5. Kebisingan/Suara 6. Keamanan 	<i>Skala Likert</i>
Kinerja	Kinerja pegawai merupakan		

Pegawai (Y)	hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan, (2018:94)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama	<i>Skala Likert</i>
----------------	--	--	-------------------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

3.8 Uji validitas dan Uji Reabilitas

3.8.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai dari signifikansi hitung dengan nilai signifikansi terbesar 0,05 sebagai syarat valid atau tidak nya kuisisioner. Ada pun kaidah pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai sig berada di atas ($>$) 0,05 maka dapat di nyatakan tidak valid
- Apabila nilai sig berada di bawah ($<$) 0,05 maka dapat di nyatakan valid

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kusioner adalah:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan *reliable* (andal) jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pengujian dilakukan secara berulang - ulang. Uji reabilitas dapat

dilakukan dengan program SPSS melalui *cronchbach's alpha*. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah

- Jika nilai *cronchbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka dapat dikatakan reliabel
- Jika nilai *cronchbach's alpha* lebih kecil ($<$) 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpanan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dari data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan uji one *Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan variabel lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (variabel *independent*). Uji multikolinieritas

dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*. Dasar keputusan multikolinieritas dengan *Tolerance* adalah:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinieritas

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Diminta

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi variabel Disiplin
b ₂	= Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
X ₁	= Disiplin
X ₂	= Lingkungan Kerja
e	= Standart <i>error</i> (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari hasil regresi masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan atau nyata. Uji t dalam penelitian ini melihat nilai signifikan dengan nilai alpha (α) = 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. Ho: b₁ dan b₂ = variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Ha: b₁ dan b₂ > 0, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata secara bersamaan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan nilai alpha (α) sebesar 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. H_0 : b_1 dan $b_2 = 0$, variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. H_a : b_1 dan $b_2 \neq 0$, variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien mendekati nol, maka variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

